Que reforma y adiciona diversas disposiciones del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad, suscrita por diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Las y los suscritos, diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados iniciativa con base en la siguiente

Exposición de Motivos

I. Durante varios siglos se ha impulsado la lucha por la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Dicha lucha ha rendido frutos y, eventualmente, ha generado la conquista de distintos derechos en favor de las mujeres. En la actualidad, diversos instrumentos internacionales han reconocido derechos laborales para las mujeres.[1 y 2]

El derecho a la maternidad fue reconocido en el año de 1919 por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Dicho convenio permitió garantizar que las mujeres trabajadoras no trabajen en un periodo de seis semanas después de dar a luz.[3] Dado que este instrumento internacional fue suscrito y ratificado por más de 30 países en 1952, se fomentó de manera considerable el desarrolló de legislación especializada en materia de maternidad en el ámbito laboral.[4]

En el caso en particular de nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en la fracción V del artículo 123 incorporó el derecho de las mujeres a no desempeñar trabajos físicos que exigieran una labor considerable durante los tres meses previos al parto así como a un mes de descanso obligatorio con goce de sueldo íntegro después de dar a luz.[5] Además, dicho precepto constitucional reconoció el derecho a la lactancia materna y permitió que hubieran dos periodos extraordinarios diarios de descanso de 30 minutos durante la lactancia para amamantar a sus hijos.[6]

En 1974, el Congreso de la Unión modificó el artículo 123 constitucional a fin de ampliar los derechos laborales de las mujeres en materia de maternidad. Con dicha modificación, el periodo de descanso para las madres trabajadoras se amplió a tres meses dividido de la siguiente manera: un mes antes del parto y dos meses después de éste. Asimismo, el salario percibido para las madres continuó siendo íntegro y se conservaron los periodos para la lactancia materna. Por su parte, se incorporaron los derechos a recibir asistencia médica y obstétrica, medicamentos, así como guarderías para sus hijas e hijos.[7]

II . Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de septiembre de 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), la población económicamente activa de nuestro país es de 59.5 millones de personas mayores a 15 años.[8] Asimismo, dicho órgano autónomo refiere que la tasa de participación de las mujeres fue de 45.3 por ciento mientras que el de los varones fue de 75.7 por ciento.[9]

Igualmente, el Inegi informó que la población ocupada dentro de la informalidad laboral en septiembre de 2022 fue de casi 32 millones de personas. El número de mujeres dentro de la informalidad laboral fue de 12.9 millones mientras que el número de hombres en el mismo supuesto fue de 18.9 millones.[10]

De lo anterior resulta evidente la trascendencia del rol que las mujeres ocupan dentro de la población económicamente activa de México. Por ello, es imperante garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales a las mujeres que deciden ser madres.

III . Las licencias de maternidad juegan un rol vital en el cuidado de las infancias pues éstas contribuyen en buena medida a su desarrollo durante la edad temprana. De acuerdo con el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, se ha demostrado que la estimulación de las niñas y niños, durante el primer año de vida, ayuda a generar más conexiones neuronales, a tener un mayor desarrollo de sus funciones

básicas, cognitivas y superiores.[11]

Además, las licencias de maternidad permiten revertir la discriminación por género que aún se visualiza en el mercado laboral, misma que es apreciable al momento en el que una mujer quiere acceder a un puesto de trabajo con mayores responsabilidades y con una mejor remuneración. Esta problemática se puede observar en las mujeres que se encuentran en sectores populares, donde muchas de ellas no poseen los medios para contratar servicios de cuidado, lo cual genera que tomen la decisión excluyente de tener un trabajo mejor remunerado o la afectación en la calidad del cuidado de su hija o hijo.[12]

En este sentido, las licencias de maternidad fueron pensadas considerando las repercusiones físicas del embarazo y alumbramiento a las que se ve sometida la mujer durante el embarazo, parto y post parto, además de considerar los cuidados especiales que las y los hijos recién nacidos requieren.

No obstante, la vida reproductiva y la productiva requieren una mejor articulación, pues aún cuando hemos tenido grandes avances en materia de género, la realidad es que las mujeres siguen cargando con las tareas del cuidado y la crianza de las hijas e hijos, pues todavía no se logra una correcta corresponsabilidad en este tipo de tareas al interior de los hogares.[13]

Además, dichas licencias permiten generar condiciones laborales más justas para las mujeres, quienes frecuentemente se enfrentan a no ser contratadas, a no recibir ascensos o no gozar del mismo sueldo de los hombres derivado del temor a que se ausenten por decidir ejercer su derecho a la maternidad.[14]

IV. En cuanto al marco jurídico, cabe apuntar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, instrumento internacional firmado y ratificado por el Estado mexicano, reconoce en su artículo 25 el derecho de la maternidad y la infancia a recibir cuidados y asistencia especiales. Dicho artículo señala lo siguiente:

> "**Artículo 25**
>
> 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
>
> **2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social** ".[15]

Por su parte, el artículo 133 constitucional refiere que los tratados internacionales que sean firmados por el Ejecutivo federal y ratificados por el Senado de la República, junto con la Constitución y las leyes, serán la ley suprema de toda la Unión. Por ello, los tratados internacionales signados y ratificados en los términos establecidos son vinculantes y obligatorios. A la letra el artículo 133 de la Carta Magna refiere lo siguiente:

> "**Artículo 133.**
>
> **Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión** . Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas".
>
> **V.** Debido a la importancia del sector femenino en el ámbito laboral, diversas naciones han optado por otorgar licencias a las mujeres durante el embarazo cada vez más amplias. Por ejemplo, entre los países que cuentan con las licencias de maternidad más prolongadas se encuentran República Checa (28 semanas), Hungría (24 semanas), Italia (5 meses), Canadá (17 semanas), y España y Rumania (16 semanas). En México, la ley otorga a las mujeres una licencia por un plazo de tres meses por concepto de maternidad.[16]

Actualmente, la maternidad es un derecho laboral que se ha estipulado en diferentes tratados internacionales de los cuales México es parte. En los últimos años hemos visto cómo se les reconocen derechos a las mujeres y a pesar de que hemos avanzado en este ámbito, nos hace falta mucho por hacer, por ello debemos seguir robusteciendo nuestras diferentes legislaciones mexicanas para garantizar el derecho a una maternidad y paternidad segura, pues las políticas de primera infancia son una de las mejores inversiones que podemos hacer para contribuir a una mejor sociedad.

Proteger el derecho humano a la maternidad es un elemento fundamental para la creación de políticas integrales en materia laboral y familiar.

Desde la Bancada Naranja estamos convencidos que somos el Movimiento de la Alegría que vela porque las madres pasen más tiempo con sus hijas e hijos. A fin de que estos puedan tener un desarrollo pleno dentro de las primeras etapas de su vida.

Por ello, el objetivo de esta iniciativa es ampliar el plazo de licencia de maternidad a 6 meses, a fin de garantizar una carga distribuida y equitativa dentro de las tareas de cuidados de las y los hijos que nazcan.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración la presente iniciativa con proyecto de

Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de licencias de maternidad

Único. Se reforma la fracción V del apartado A) y el inciso c) de la fracción XI del apartado B) del artículo 123; y se adiciona un segundo párrafo a la fracción V del apartado A) del artículo 123, todos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. [...]

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. a IV. [...]

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y **dieciocho** semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

En caso de que los hijos o hijas hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de veinte semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente;

VI. a XXXI. [...]

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

I a X [...]

XI . La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a). a b). [...]

c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de **seis semanas de** descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de **dieciocho semanas** después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles. **En caso de que los hijos o hijas hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de veinte semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente** .

d). a f). [...].

XII a XIV [...].

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Las modificaciones motivo de este decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo celebrados con antelación a la fecha de la entrada en vigor del presente decreto, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre y cuando éstas resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

Tercero. Las y los empleadores, así como el Estado, según corresponda, deberán garantizar el pago íntegro del sueldo de las y los trabajadores durante el tiempo que dure la licencia de maternidad o paternidad.

Cuarto. A la entrada en vigor del presente decreto, el Congreso de la Unión contará con un plazo de 60 días naturales para realizar las modificaciones correspondientes a las leyes secundarias en la materia.

Notas

1 *La maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social* , Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 2010- Recuperado de:

https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2288 /8.pdf

2 Organización internacional del Trabajo. (1919). C003-Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12 100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148

3 Organización internacional del Trabajo. (1919). C003-Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12 100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148 Artículo 3.

4 Ídem

5 Cámara de Diputados. (1917). CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, QUE REFORMA LA DE 5 DE FEBRERO DE 1857. Cámara de Diputados. Recuperado de: http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf

6 Ídem

7 Ídem

8 Inegi. (2022). Indicadores de ocupación y empleo septiembre 2022. INEGI. Recuperado de:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/eno en/enoen2022_10.pdf

9 Ídem. p. 3

10 Ídem. pp . 9-11

11 “Tres motivos para ampliar el régimen de licencias”, Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, 2022Recuperado de: https://www.cippec.org/publicacion/tres-motivos-para-ampliar-el-regimen -de-licencias/

12 Ídem

13 Ídem

14 Zaldívar. Arturo, Políticas que cambian vidas: licencias de paternidad, Milenio, 23 de noviembre de 2021, recuperado el 10 de diciembre de 2021 de https://www.milenio.com/opinion/arturo-zaldivar/los-derechos-hoy/politicas-que-cambian-vidas-licencias-de-paternidad

15 Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-right s>

16 “Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras”, Organización Internacional del Trabajo,

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de noviembre de 2022.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)